

Psychology

Prof. (Dr.) Sangita Sinha

Dept. of Psychology

H.D. Jain College, Asa

M.A Sem III CC-13

Topic: - HRM

HRM के शैक्षणिक सिद्धांत का मूल आधार यह है कि मनुष्य मशीन नहीं है इसलिए हमें कार्यस्थल पर लोगों के आंतरिक अनुशासन की जांच की आवश्यकता है।

HRM शैक्षणिक सिद्धांत का मूल आधार यह है कि मनुष्य मशीन नहीं है इसलिए हमें कार्यस्थल पर लोगों के आंतरिक अनुशासन की जांच की आवश्यकता है। मनोविज्ञान, औद्योगिक अभियंत्रिकी, न्यायिक/अर्थन्यायिक अध्ययन और संस्थागत मनोविज्ञान, औद्योगिक संबंध, समाजशास्त्र और क्षेत्र में प्रमुख भूमिका निभाते हैं।

HRM की भूमिका के व्यापक तौर पर इस्तेमाल की योजना डेव स्लरिय द्वारा विकसित की गयी है, जिसमें HRM के क्षेत्रों को 4 क्षेत्रों में परिभाषित किया गया है।

1. औद्योगिक व्यापार सम्बन्ध
2. परिवर्तन प्रबन्धन
3. कर्मचारी दिमापती
4. प्रशासन।

हालांकि, प्रशासन और कर्मचारी दिमापती की भूमिका सेपरेट और और मानव

HRM किसी प्रतिष्ठान की सबसे मूल्यवान् उन आस्तियों के प्रबंधन का कौशलगत और सुसंगत दृष्टिकोण है - जो वहाँ काम कर रहे हैं तथा व्यक्तिगत और सामूहिक रूप से व्यापार के उद्देश्यों की प्राप्ति में भोगदान दे रहे हैं।

'मानव संसाधन प्रबंधन' और 'मानव संसाधन' (HR) शब्दों का स्थान मुख्यतः 'कार्मिक प्रबंधन' शब्द में लिपा है, जो प्रतिष्ठान में लोगों के प्रबंधन में शामिल प्रक्रियाओं की व्याख्या करता है। सामान्य अर्थ में HRM का मतलब लोगों को रोजगार देना, उनके संसाधनों का विकास करना, उपभोग करना, उनकी सेवाओं के काम और प्रतिष्ठान की आवश्यकता के अनुरूप बनाने रखना और बदले में (भरण-पोषण) भुगतान देते रहना है।

मानव संसाधन प्रबंधन का लक्ष्य किसी प्रतिष्ठान के प्रति कर्मचारियों को आकर्षित करने, इन्हें बरकरार रखने और उनके प्रभावी ढंग से प्रबंधन के कौशलगत लक्ष्यों को पूरा करने में मदद करना है। यहाँ ^{उपयुक्त} शब्द 'निर्माण' है।

और ^{यहाँ} HRM के दृष्टिकोण की व्याख्या किसी प्रतिष्ठान के कर्मचारियों के प्रबंधन और कंपनी की समग्र दृष्टीविशेष के बीच निर्माण सुनिश्चित करना है। (मिलर, 1989)

संसाधन कार्य इन दिनों संघर्ष कर रहे हैं और
कर्मचारी हिमायती को शीर्ष प्रबंधन के लिए खानी की
रूप से प्रतिक्रियाशील नहीं बल्कि सक्रिय भागीदारी
के रूप में देखा गया है। इसके अतिरिक्त HR प्रतिष्ठा
प्रतिष्ठान को भी यह स्थापित करने में परेशानी होती
है कि कैसे उनकी गतिविधियाँ और प्रतिक्रियाओं से
कंपनी को किस प्रकार फायदा होता है। हाल के
वर्षों में HR विद्वानों और HR पेशेवरों ने यह
मॉडल विकसित करने पर ध्यान केंद्रित किया है
जो यह निर्धारित कर सकता है कि HR से
फायदा होता है।

व्यावसायिक संस्थान

